

書評

BOOK REVIEWS

村上由紀子 著

『頭脳はどこに向かうのか』

——人「財」の国際移動

桑原 靖夫

革新の担い手としての科学者への期待

2010年のノーベル化学賞は日本人2人が授賞の榮に輝いた。このところ自然科学系の日本人科学者の活躍が目立つ。彼らの研究活動の成果はそれぞれの領域で人間の生活に多大な寄与をしている。授賞の榮譽は、受賞者本人のみならず国民の志気向上にもつながっている。

グローバル化の進展に伴い、モノ、ヒト、カネなどの資源が国境を越えて移動する過程で、とりわけ注目を集めているのは、高度な頭脳や知識を持った「高度人材」といわれる人々の役割である。経済成長の原動力となるさまざまな革新（イノベーション）の担い手となる科学者、技術者などの養成、確保は、現代国家にとって重要な課題のひとつである。彼らの研究活動から生まれる成果が、所属する組織や国家にもたらす貢献、威信向上についての期待も大きい。

国境の存在が希薄化する時代にあって、こうした革新の創出にあたる人たちは、自国民である必要はない。むしろ、国境を越えて広い次元に多様な人材を求めめる方が斬新なアイデアや思想に優れた人を獲得することができることはほぼ間違いない。

本書はこうした背景の下で、グローバルな次元で働く科学者の国際労働移動の実態を、主として日本と米国を対象に調査・分析した労作である。国際労働移動の焦点は、従来主としてその数の多さという点から熟練度の相対的に低い労働者の移動に置かれてきた。しかし、近年、先述のごとき世界経済の変化を反映して、高度な熟練、専門性を持った労働力の国際移動に

ついての関心が高まっている。著者は人は財産であると考え、人「財」と表現しているが、高度な人的資源の国際移動である。この移動をめぐる問題は近年、グローバルな高度人材の争奪戦とまでいわれるまでにエスカレートしている。



●日本経済新聞出版社
2010年5月刊
B6判・278頁・2940円
(税込)

●むらかみ・ゆきこ
学術院教授。
早稲田大学政治経済

国際労働移動に関する研究は、汗牛充棟、図書館ができるほどだが、高度人材に関する研究は比較的少ない。その意味でも、著者の貢献は大変貴重である。本書は、基本的スタンスとして学術専門書というよりは、こうした問題に関心を抱く一般読者を念頭に置いて執筆されたと思われるが、研究者や実務家にとっても多くの示唆を与えてくれる好著である。

移動を定める要因

高度な熟練・専門性を持った人材といっても、現実にはきわめて広範にわたりその概念、範囲も流動的で、客観的な分析・検討を困難にしている。そのため、著者は「科学者」といわれる限定されたグループに視野を設定する。当然、科学者の定義が問われるが、OECD、EC、ILOなどが協力して策定した科学技術に貢献する人的資源（Human Resources in Science and Technology; HRST）を測定するためのガイドライン（キャンベラ・マニュアル）などを斟酌した上で、調査対象として自然科学（医学、数学を含む）を対象とする科学者といわれる人々に焦点を合わせている。

これらの科学者が国境を越えて移動するについては、本人や家族の主体的選択が基本だが、彼らが所属する研究・教育機関や受け入れ側の組織の意向などを

含む様々な要因が影響する。不熟練労働者の場合は、労働の対価（報酬）が大きなウェイトを占めるが、科学者の場合も報酬は移動を考える際に重要な要因になっている。さらに、移動にかかわる知識や情報入手するためのさまざまなネットワーク、政府の施策も重要な役割を果たす。

IT技術が発達した現代の世界では、不熟練労働者の移動の場合も、さまざまなネットワークが形成されているが、科学者の場合も独自のネットワークが存在する。大別すると、科学者の個人的次元をベースとしたネットワークと、彼らが実際に研究活動を行う大学、研究機関などの組織の間に作り上げられたネットワークである。これらの助けを借りて、彼らは地球上のどこが最も自分たちの研究活動に適した場所であり、家族を含めた生活面でも望ましい場所であるかを選択する。科学者といえども、報酬、研究活動など雇用の条件、とりわけ雇用保障は大きな関心事となる。最終的には科学者個人の意思決定ではあるが、その過程に影響を及ぼす要因、社会的・経済的要因は非常に多いことが分かる。

日米両国に見る科学者受け入れの実態

これらの諸点に周到的な目配りをした上で、著者は分析のスコープを日本と米国における外国人科学者の移動の実態分析に設定する。その結果、外国人科学者の日本あるいは米国への移住動機をみると、科学者や技術者の場合でも賃金格差が国際労働移動を引き起こす有力な要因のひとつであることを確認している。しかし、彼らに移動を促す要因は、それにとどまらず複雑多岐にわたっている。近年は日本や欧米の先進諸国、発展目覚ましい中国などを含めて高度人材の受け入れを促進するという政府の姿勢が明確になっている。

科学技術大国といわれるアメリカでは、1990年の移民法改正により卓越した能力を持ち、専門性、熟練度の高い移民を従来よりも優先的に受け入れる方向へと政策転換した。その後の情報通信産業の飛躍的發展を背景にして、IT技術者などの高度熟練労働者を優先的に受け入れるようになった。他方、こうした外国人の受け入れが国内労働市場に与える影響についても配慮がされている。

日本で働く外国人科学者の実態

日本政府の方針についてみると、第6次雇用対策基本計画（1988年）に、専門、技術的な能力を持つ外国人は、可能な限り受け入れるが、いわゆる単純労働者の受け入れについては、日本の経済や社会に与える影響などを考慮して、十分慎重に対応するという基本方針が示されている。そして、この基本方針に沿って89年に入管法の改正が実施された。

こうした出入国管理制度のもとで、外国人科学者が日本で働く場合は、「教授」「研究」「特定活動」などの活動に基づく在留資格か、「永住者」などの身分や地位に基づく在留資格を持っていることが多い。ただし、報酬をもらわないで研究を行う場合は、「文化活動」の在留資格になる。それぞれの在留資格を取得するための要件は詳細に定められている。

さらに、政府は07年度には「世界トップレベル研究拠点プログラム（WPI）」を企画し、国際的に競争力ある研究機関の拡充に努めている。この中には科学者の卵である留学生についても積極的な受け入れを目指す政策も含まれる。

こうした政府方針にもかかわらず、実際に日本で働く科学者の数は少ない。たとえばOECD（2005）の調査などで、主要受け入れ国における外国人高度人材のネイティブに対する比率でみても、日本や韓国ではその比率は調査対象国の中で最も低い。日本の場合、主流を成すアジア諸国からの高度人材の多くは、日本で大学院教育を受けるために来日し、博士号取得後も日本に残って研究しているという人々が多い。すでに高度な水準に到達した科学者が働くことを目的に来日する場合は少ないのがひとつの特徴だ。

続いて著者は、日本で働いている比較的数量少ない科学者がなぜ母国を離れ日本で研究する決定をしたかに着目する。標準的な国際労働移動の理論を前提にした上で、標本調査に基づくアンケート調査とその分析を実施している。彼らにとってはよりよい仕事の環境に身を置くことが主たる動機であり、給与の高さを最重視するという経済的動機よりも高い。言い換えると賃金格差が国際労働移動を引き起こすという経済理論は科学者や技術者の移動についても当てはまるが、日本の科学技術の発展と資金、設備、人的資源などの点で

優れた環境が整備されていることはプル要因として働いていることが確認された。また、日本に多いアジアからの留学生の出身国では、自国における科学技術の未発達がプッシュ要因としてウエイトが重いことも確認されている。

残された課題

本書は日米両国における科学者の送り出し、受け入れ両面の次元をいわば複眼的視野から分析した労作である。著者が慎重に対象を設定したことで、信頼できる興味深い発見が多く含まれている。しかしながら、比較的新しい問題領域だけに、今後に残された課題も多い。

第一は、日本の科学者受け入れ環境は整っているかにみえるが、実際には日本で働く外国人科学者の数は未だ少ないという問題である。高等教育機関在学者に

占める留学生の割合も欧米諸国と比較してかなり低い。評者がある中国の著名大学を訪れた時、学長から本学の卒業生は先ずアメリカあるいはヨーロッパの高等教育・研究機関を目指す。日本はその次の候補だと直言されたことがあった。韓国、台湾の知人たちから、自分たちの子供はアメリカで教育を受けた（あるいは受けている）と誇らしげに告げられたこともある。インド人の科学者・技術者もアメリカ、イギリスなど英語圏への流出が顕著だ。これまでの日本人科学者のノーベル賞受賞者の中にもアメリカ国籍を取得し、研究生生活のほとんどをアメリカで過ごしてきた人も見出される。本書でも指摘されているが、科学者にとって共通のコミュニケーション言語である英語圏であることは、どれほどのウエイトを持つのだろうか。日本が人「財」の本格的受け入れを考えるとすれば、さらに一段の掘り下げが欲しい点だ。

第二に、本書は日米両国の科学者の移動をめぐる問題については、バランスのとれた視野の下で主要な問題のありかを示してくれる。ただ、本書の基点でもある人「財」移動のグローバル化という点に立ち戻ると、望蜀の問題点も残されている。とりわけ、高い熟練・専門性を持つ労働力の移動についての関心が生まれたのは元来、開発途上国から先進国への移動動機にあった。彼らが移動するシナリオとしては、大別すると、「頭脳流出」と「新たな機会を求めての移動」のふたつが考えられる。カリブ海やアフリカ諸国から欧米への科学者・技術者には、当初から研究環境の優れた相手先国へ移住を目指す比率がきわめて高い。日本が後

発先進国であった時代を含めて、現代世界の科学者移動の全体像はどのようにイメージできるだろうか。

第三の問題は、すでに世界に多大な衝撃を与えているIT技術が、情報伝達のあり方を劇的に変えたことに関わっている。「距離の終焉」ともいわれるこの変化は、人「財」の国際移動にいかなる影響を与えているだろうか。距離感の減退・消滅とそれに伴う環境の変化は、今後の科学者の国際移動をいかなる方向へ導くだろうか。数多くの興味深いテーマが待ち受けている。

くわはら・やすお 獨協大学名誉教授。労働経済学、労使関係論専攻。

野田 知彦 著

『雇用保障の経済分析』

——企業パネルデータによる労使関係

齋藤 卓爾

本書は野田知彦氏のこれまでの労使関係と雇用調整に関する研究の成果をまとめたものである。本書は日本企業の労働組合が従業員の雇用保障においてどのような役割を果たしているのか、その役割にはどのような意味があるのかを明らかにすることを目指している。そのために、労働組合を含む労使関係と雇用政策に関する大規模な企業データを作成し、丹念な分析がなされている。労働組合や企業の雇用政策に関するデータは簡単に入手、作成できるものではなく、分析に用いられたデータセットの豊富さは本書の特色の一つである。本稿でははじめに各章に即する形で内容を紹介し、次にコメントを示す。

1 内容の紹介

第1章「本書の課題と問題意識」と第2章「労使関係へのアプローチ」では、どのような問題意識に基づいて研究が行われたのかについて述べられている。戦後の日本企業における終身雇用慣行、労使関係の展開、労使関係に関する内外の理論、実証研究をレ



●ミネルヴァ書房
2010年5月刊
A5判・284頁・3990円
(税込)

●の
だ
・
と
も
ひ
こ
大
阪
府
立
大
学
経
済
学
部
教
授。

ビューした上で、以下のようなリサーチ・クエストionsが提示されている。過去の先行研究において日本企業では労働組合を通じた従業員の発言、経営への関与などが労使間の情報の非対称性を緩和し、企業業績の向上に貢献したことが示されているが、なぜ従業員は企業業績向上のために経営側に情報を提供し、協力するのだろうか。その理由は労働組合が経営者に従業員の解雇を極力避けさせる働きをしているからではないか。言い換えれば、労働組合と経営者は「雇用の保障」と「情報の提供」をやりとりすることによって、両者がメリットを得るというメカニズムがあるのではないか。以上の様な問題意識のもと、第3章以降、企業データを用いた計量分析により労使関係と雇用保障の関係が明らかにされている。

第3章と第4章では中小企業のパネルデータを用い

ることによって、労働組合の有無が雇用政策に与える影響を分析し、現実に労働組合が従業員の雇用保障に貢献していることが示されている。第3章では従業員数が300人以上の企業をサンプルとした場合、組合を持っている企業の雇用調整速度が組合を持っていない企業よりも遅いことが明らかにされ、第4章では、赤字期と黒字期に分けた分析を行い、黒字期には組合を持っていない企業の方が雇用調整速度は速いが、赤字期には逆に組合を持っている企業の方が雇用調整速度が速くなることが明らかにされている。

第5章と第6章では労使間の情報共有、従業員の経営への参加が企業の雇用政策に影響を与えていることが明らかにされている。第5章では上場企業のデータを用いて、労使間の情報共有が雇用調整に与える影響が分析され、労使間で情報が共有されていると考えられる企業では、黒字期には共有がないと考えられる企業よりも雇用調整速度は遅いが、赤字になると調整速度が上昇しているという結果が示されている。第6章では組合を対象としたアンケート調査に基づいた分析が行われ、労働組合の経営への参加が進んでいる企業では、人員整理が黒字期には行われず、赤字期に行われているということが明らかにされている。この両章の結果は、従業員と経営者が「雇用の保障」と「情報の提供」をやりとりしているという考えに合致するものである。

以上の章では、労働組合が従業員の雇用保障に貢献していることが示されているが、第7章と第8章では労働組合による雇用保障の負の側面が明らかにされている。第7章では組合が上部団体に所属しているかが労働組合の交渉力の強弱を示す指標として用いられている。分析の結果、労働組合の交渉力が強くなると人員整理が抑制される一方で、新卒の採用が減少することが明らかにされている。第8章では労働組合が非正規雇用にもたらす影響が分析されている。分析の結果は、労働組合による解雇の抑制が雇用調整コストの増加を招き、そのため、調整コストの低い非正規社員が増加していることを示唆している。

ここまでの分析は労働組合が従業員に強い雇用保障を与えていることを明らかにしていたが、第9章では強い雇用保障の見返りとして、従業員は生産性の向上に協力しているのかが、検証されている。分析の結果

は、労働組合が年齢や勤続年数の効果を上昇させて、生産性に寄与していることを示しており、経営者が強い雇用保障を与える見返りを受け取っていることが明らかとなっている。

第10章では雇用の調整速度の変化が取り上げられている。1997年以前と以降に分けて雇用の調整速度を計測すると1997年以降の方が速くなっていることが報告されている。また、その傾向は労働組合が上部団体に属している企業においてより強かったことも報告されており、この原因は環境の変化にあるとされている。

2 コメント・疑問点

近年、労働組合に対する評価は大きく揺らいでいる。かつては日本企業の競争力の源泉のひとつである労使の緊密さを支えるシステムとして評価されていたが、昨今は非正規社員の増加、若年者の雇用不安の原因の一つとして批判の対象となっている。労働組合に対する評価が揺らぐ原因のひとつは客観的な研究が不足していることにあると考えられる。このような現状の中で本書は大規模な企業データを用いた実証研究という分析スタイルをとることにより、労働組合が雇用保障に関して果たしている役割を客観的に示すことに成功している。特に、労働組合が企業の雇用政策に与える影響は重要な研究テーマでありながら日本企業を対象とした研究は、野田氏のこれまでのもの以外にはほとんどなく、この貢献は極めて重要といえる。研究で用いられたデータセットの作成に膨大な時間を要したことは想像に難くない。このような貴重な研究が行われたことに敬意を表したい。以下、本書に対するコメント・疑問点を列挙するが本書の貢献を損なうものではなく、むしろ、今後の研究課題を示したものである。

本書の実証分析において最も重要な変数は労働組合に関するものである。この変数の大きな前提は労働組合の有無、交渉力の強さは企業によって違うという点にある。なぜなら、企業ごとに違いがあるからこそ、その差を利用して労働組合の効果を計測することができるからである。例えば、第3、4、7章では労働組合の有無、第5、7、10章では労働組合の上部団体への加入の有無に注目している。では、このような労働組合の有無はどのように決定されているのだろうか。労

働組合は、組合を持つことが合理的な企業が持っているとは考えられないだろうか。例えば、従業員の熟練が重要な事業を営んでいる企業では従業員に雇用保障を与え、そして経営者は従業員から事業に関する情報を得ることが重要となり、労働組合が設立されるが、重要でない企業では労働組合は設立されないということである。もしこの考えが正しく、労働組合の有無がランダムに決まっているのではないならば、労働組合の有無に影響を与える変数を計量分析においてコントロールする必要がある。しかしながら、本書のほとんどの分析では労働組合の有無に影響を与えられ変数がコントロールされていない。ゆえに、本書で発見された労働組合の効果の多くは見せかけの相関であり、現実には労働組合は雇用保障に影響を与えていない可能性がある。すなわち、本来の相関は例えば、従業員の熟練が重要な企業には労働組合がある、熟練が重要な企業では雇用が保障されている、であるにもかかわらず、従業員の熟練の重要性を示す指標がコントロールされていないため、労働組合と雇用保障の間に相関があるように見えているということである。

また、本書は、労働組合は労使双方にとってメリットがあることを強調している。であるならば、労働組合の設立が合理的である企業が設立を見送るとは考えにくい。しかしながら、実証分析において労働組合の効果が見られるということは、労働組合の設立が合理的であるにもかかわらず、設立していない企業が一定数存在していることを示唆することになる。何が労働組合の設立を阻害しているのだろうか。本書では労働組合の有無がどのように決まっているのかに関しては分析も考察もほとんどされていない。しかしながら、以上にあげた理由により労働組合の効果を考えるためには、どのように労働組合の有無が決定されているのかを考える必要があるのではないだろうか。

加えて、もし仮に、個人の労働組合への加入もまた合理的に決定されていると考えられるのならば、なぜ不況期にも労働組合の組織率は低下し続けるのだろうか。本書の主張通り、労働組合が従業員に強い雇用保障を提供しているとすれば、雇用不安が高まった時期には組織率は上昇すると考えられる。

本研究ではいくつかの章において1997年以前と以後で労働組合の効果に変化が見られることが報告され

ている。その理由として第10章の5節では経済成長の低下に伴う不確実性の増大、外国人株主の増加などの環境の変化があげられているが、労働組合そのものが変化したとは考えられないのだろうか。本書のほとんどの分析では労働組合の変数として、例えば労働組合があれば1、なければ0というようなダミー変数が用いられている。この場合、労働組合そのものは分析期間中に変化していないと考えていることになる。果たして、1990年の労働組合と2003年の労働組合を同一と考えてよいのだろうか。現実には、組織率が低下するなど労働組合そのものが変化した可能性が十分にある。このような点を考慮すると、特に本書が労働組合に注目している以上、労働組合の有無を越えて、労働組合の中身にせまる変数を準備する必要があったのではないだろうか。これが容易ではないことは理解しているが、ほとんどの実証研究において労使関係を組合の有無などのダミー変数で表している点には若干の物足りなさを感じる。

最後に、本書の構成についてコメントしたい。本書の第3、4、5、6、10章はデータセット、用いている変数、分析時期が異なるだけで、いずれも労使関係が雇用調整に与える影響を分析したものであり、重複する部分が非常に多い。一つひとつを単独の論文として読む分には問題とならないであろうが、一冊の本として通読するには読みにくく感じた。特に、通常の雇用調整に1章、赤字と黒字の場合に分けた雇用調整に1章、年代を分けた雇用調整に1章とする必要はなかったのではないだろうか。多くの章がかつての単独論文から構成されていることは理解しているが、論文を越えて再編をする必要があったと考える。また、現在の構成では最終章が雇用調整速度の変化に関する実証分析となっており、本書の総合的な結論が把握しにくい。最後にまとめの章を設け、実証分析の総合的な解釈、結論を提示し、その上で結論の頑健性、他の解釈が成り立つ可能性などについても議論を行えば、本書のメッセージはより理解しやすく説得力を持ったものになったのではないかと思う。

さいとう・たくじ 京都産業大学経済学部准教授。企業経済学、企業金融論専攻。

石塚 浩美 著

『中国労働市場のジェンダー分析』

——経済・社会システムからみる都市部就業者

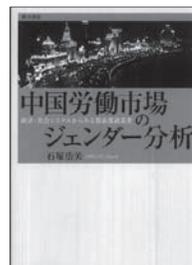
李 青雅

はじめに

中国では女性の9割が何らかの形で仕事に従事しているといわれている。家庭生活が女性の就業を妨げることは少なく、それゆえ、昔ながらの継続就業は今でも続いている。これは結婚や出産などのライフイベントを機に家庭に入ることが多い日本や韓国の女性と対照的である。

高い就業率に加え、専門・技術職に従事する女性も比較的多いことから、世界経済フォーラムの2009年の男女間格差ランキング1で中国は134カ国中38位となった¹⁾。これはアジアのなかでは比較的高い水準である。しかしながら、中国女性にも賃金格差や雇用差別の問題が指摘されている。例えば、類似の仕事であっても女性は男性に比べて低い賃金しか支給されない。男女間の賃金格差である。中国における男女間の格差研究はこの点に最も注目している。その要因としては、市場経済体制や女性差別の問題が指摘されている(例えば、馬 2007, 李・李 2008)。加えて、女性は就職が難しく、失業しやすいなどの問題をも抱えている。例えば、同じ大学生でも女性は就職が難しい。国有企業に勤める中高年女性が整理解雇や早期退職の対象になりやすいのもその一例といえよう。働く女性が多い中国において、男女間の格差は早急に解決しなければならない問題である。しかし、その実態はまだ不明瞭で、厳密な意味での実証研究は少ない。

本書は客観的な統計データを用いた分析により、男女間格差は中国においても喫緊の課題であると警鐘を鳴らしている。本書の特徴は3つある。1つ目は、男女間格差を市場、企業、家庭レベルに分けて包括的に扱ったことである。上述のように、中国での男女間格差の研究は賃金に注目したものが多く、本書のように



●勁草書房
2010年5月刊
A5判・255頁・3990円
(税込)

●いしづか・ひろみ
学教授。
自由が丘産能短期大

賃金、昇進、職業、新技術への対応など幅広いトピックを扱った研究はまれである。専業主婦という新たな現象に焦点をあてたことも特筆すべき点である。そのため、本書はまず労働市場における男女の格差を多角的な視点で分析した点で評価されてよい。

2つ目は、諸々のデータを用い、実証課題に応じた最適な分析ツールを多用することで分析結果の厳密さを追求したことである。それにより政府統計からはうかがい知れなかった就業者のジェンダーの違いが浮き彫りになった。これらの推計モデルは、計画経済の性質が色濃く残っている国有セクターにおいて、先行研究と符号やモデルの有意性が一致していないなど問題が指摘される。しかし、市場経済の特徴を有する非国有セクターにおいては妥当であると著者は強調する。

3つ目は、市場経済への移行という中国特有の事情を分析に織り込んだことである。具体的には、計画経済の特徴が強い国有企業と市場経済の特徴が強い非国有企業を分けて分析を行うことで、計画経済から市場経済への移行が男女間格差にもたらした影響を検討している。以下に各章の概要を見てみよう。

本書の構成と内容

本論は2部8章で構成されている。第1部は女性就業をめぐる法制度や慣行の歴史の考察に割り当てられた。それにより男女の平等思想に後押しされながら、政府主導で女性の継続就業、そして、経済的自立が推進されてきた経緯が確認された。しかしながら、労働市場において女性は「低賃金」「補助的な仕事」「無業」の可能性が、それに対する男性は「大企業勤務」「高賃金」「昇進優位」の可能性が示唆される。男女で対

等な就業環境は必ずしも完備されていない現状がうかがえる。そこで就業における男女間の格差の解明が課題として浮上する。続く第2部では実際のデータをもとに、男女間の格差の実態を一つずつ明らかにしていく。以下に、第2部の概要をみる。

第2部のはじめの章となる4章は都市部有配偶女性の就業と家庭生活の両立の実態解明にあてられている。分析により、0~3歳の乳幼児を持つ女性は就業の確率が低いこと、なかには、家族の世話をするため、自ら家庭に入る専業主婦が存在することが判明した。北京中央8区の有配偶者の7.2%がそれにあたるという。なお、日本のように、夫の所得が高いほど妻の有業率が低くなるというダグラス=有沢第1の法則は中国ではあてはまらないようである。一方、働く女性には重い家事負担のしかかっている。共稼ぎ世帯の妻は、就業時間は夫とさほど変わらないが、家事時間は夫のおおよそ2倍であるという。女性とりわけ乳幼児の母親が働きやすい環境とは決して言えない現状が浮かび上がったといえよう。

ホワイトカラー従業員を対象にした5章の分析では昇進における女性差別が確認されている。女性であることは一般従業員から係長クラスへの昇進を妨げる要因である。低位職にガラスの天井が存在していることが判明した。さらに、非国有セクターに限定した場合には全職位を通じて男性優位の傾向が確認された。女性への雇用差別は採用段階にとどまらず、入社後も続いているようである。そして、男女間の昇進格差はそのまま賃金格差につながる事が予想される。

6章の分析では中国女性の賃金が男性に比べて有意に低いことが確認された。性別による賃金差は国有セクターの場合15.6%、非国有セクターの場合18.6%となる。本章では賃金格差の要因を分解するため、Blinder-Oaxaca 要因分解のモデルの推計が行われた。分析により、男女間の賃金の差は、部分的には人的資本の違いに帰することができない女性差別によるものであることが判明した。この問題は非国有セクターの場合に顕著に現れる。一方、国有セクターにおいては女性差別というよりは、女性が有利になるような就業配置により、男女間の格差が縮小されてきたことを著者は強調する。この点は、5章の分析で国有セクター

従業員を対象にした場合、下位の管理職から上位の管理職への昇進に男女差が認められなかったのと整合的である。

7章では、男女間の職業分離の現状が浮上した。男性は社会的ステータスが高い企業責任者や医師、および権威のある職種ともいわれる警察官や行政事務従事者となることが多い。一方、女性は看護師やホテルの接客従業員、会計事務などに多くみられる。全体的には男性多数の職種が女性多数の職種より多く、男性多数の職種のほうが相対的に高賃金であったと著者は指摘する。

8章は情報通信技術への対応における男女差に注目している。ICTへの人的投資は賃金プレミアムを伴うが、インターネットに関する知識や活用において男女の差が存在する。新技術を活用できないでいる女性がそのまま増えれば、男女間の賃金格差はさらに拡大していくことが予想される結果である。一方、国有セクターの雇用労働者に限定した場合にはインターネットの活用は女性に多いという異なる傾向も見られる。

以上の内容に鑑み、著者は、女性の就業継続を促し、男女間の賃金格差の拡大を回避できるような施策が必要であること；性別役割分業の価値観を是正することが望ましいこと；などを強調する。なお、紙幅の制約上、補論の紹介は割愛する。

本書へのコメント

本書は客観的な統計データをもとに就業における男女の差が中国の労働市場においても幅広く存在していることを確認した。女性であることは賃金や昇進の差別につながり、無業の確率を高める要因にもなりうるものである。情報通信技術への対応にみられる男女の差はこのような格差がさらに拡大していくことを示唆している。本書の分析結果は、日本や他の先進国に後れを取っている中国のジェンダー研究において、男女間格差の実態を解明し、かつ、その行方を占ううえで貴重な判断材料を提供している。

しかし、いくつかの課題もある。まず、データの制約と推定モデルの妥当性の問題があげられる。本書の分析にはお茶の水女子大学が行ったF-GENS中国パネル調査と著者が独自に実施したアンケート調査の個票データが用いられている。分析はマイクロデータなら

では特性を活かし、通常の集計データではできない詳細な分析を可能にしている。しかし、分析の対象を限られた地域に限定しているため、本書から得られた結論が中国全体に適用できるかどうかは不明である。この点は著者からもすでに課題として指摘されている。サンプルサイズが小さい問題もある。例えば、ホワイトカラーの昇進における男女差を検証する分析(128頁の図表5-6)ではサンプルサイズが最小20、最多54である。この問題は中位の管理職から上位職への昇進の分析においてとりわけ顕著になっており、著者が期待していた結果が得られなかった一因ではないかと評者は考える。加えて、同分析では職位を2職位ずつ区切ったプロビット分析により昇進要因の解明を試みている。この場合、分析から除外されたサンプルによりセレクションバイアスが生じないのか考慮する必要がある。1つ前の職位ではない現職位の在籍年数、そして、同時性の問題が疑われる昇進に対する自己認識が昇進の要因として扱われていること、代わりに、職種がコントロールされていないことには若干疑問を感じる。

著者が問題にしている雇用の格差(例えば、失業や非正規雇用になるリスクの男女の違い)についても分析が不十分であるように思われる。確かに、女性は幼い乳幼児を持ったり、家事時間が長かったりすると無業になりやすい。しかし、それが家庭を重んじる女性による自主的な選択なのか、それとも、働く意欲があるのに企業から差別を受け、仕方なく無業になったのかは不明である。両者を区別することは就業格差に注目している本書の趣旨から考えると必要ではないかと考える。加えて、男女間の比較でないため、女性が男性より失業や非正規雇用になりやすいという結論には導きにくい。

著者が注目している専業主婦にも疑問がある。彼女たちについて著者は、「学歴が低くて就業できないとはいえず、夫は中間所得層であり、自ら『家族の世話のため』無業を選択している」としている。しかし、94頁の図表4-3をみると専業主婦は働く女性に比べて教育期間が短いのがわかる。加えて、105頁の図表4-6では高学歴ほど専業主婦になる確率が低いという

分析結果が得られている。彼女たちは本当に家族の世話や子供の教育のために自発的に家庭に入ったのか。果たして学歴が低くて就業できない可能性はないのか。加えて、中間所得層といわれる夫の収入をみると、無業者や非国有セクターの正規従業員よりは高いものの、他の就業者に比べて低い水準にある。北京の物価の高さや生活水準を考えるとその金額は夫ひとりの収入で家計が維持できるとは考えにくいものである。中国における専業主婦の存在とその特徴はほかの統計データを用いて検証を重ねていく必要があるように感じる。

最後に、職業格差を扱った7章をみると、男女間での職業分離の実態、ステータスが高い職種に男性が多いことなどは判明したが、職業分離と賃金格差の関係は明示的に扱われていない。したがって、賃金格差が男女間の職業分布の相違によって生じたかどうかは必ずしも明らかになっていない。

こうした課題は残されているものの、本書は中国の労働研究の専門書として価値の高い一冊である。また、女性の就業をとりまく制度、慣行のこれまでの歴史を丁寧に追っているため、中国事情に詳しくない読者たちにも理解しやすいように書かれている。その点でいえば専門書と一般教養書としての特徴を兼ね備えたといえよう。中国の労働市場に興味を持つ人、ジェンダー研究者に勧めたい一冊である。

- 1) これは経済参加・経済的機会に限定した場合のランキングで、教育や健康、政治参加等を加えた総合ランキングでは60位となっている。

参考文献

- World Economic Forum (2009) "The Global Gender Gap Report" <http://www.weforum.org/en/initiatives/gcp/Gender%20Gap/index.htm>
- 馬欣欣 (2007) 「日中における男女間賃金格差の差異に関する要因分析」『日本労働研究雑誌』No.560.
- 李春玲・李実 (2008) 「市场竞争还是性别歧视：收入性别差异扩大趋势及原因解释」『社会学研究』第2期。

り・せいが 慶應義塾大学先導センター非常勤研究員。労働経済、社会保障専攻。